

บทสรุปผู้บริหาร

ผลการสำรวจความรู้สึกเพื่อดูแลใจชาวกรมส่งเสริมการเกษตร (Toxic Workplace)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หัวข้อ	สรุป								
๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ	- ผู้ตอบแบบสำรวจ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) ทั้งสิ้น จำนวน ๗,๐๖๑ คน - แบ่งเป็น เพศหญิง จำนวน ๔,๘๑๙ คน ร้อยละ ๖๘.๒๕ เพศชาย จำนวน ๒,๐๓๑ คน ร้อยละ ๒๘.๗๖ และ LGBTQ+ จำนวน ๒๑๑ คน ร้อยละ ๒.๙๙ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ - มีอายุระหว่าง ๒๗ - ๔๒ ปี จำนวน ๓,๙๖๐ คน ร้อยละ ๕๖.๐๘ - ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๔,๑๒๔ คน ร้อยละ ๕๘.๔๑ - สถานภาพสมรส จำนวน ๓,๕๒๒ คน ร้อยละ ๔๙.๘๘ - ประเภทบุคลากรข้าราชการ จำนวน ๕,๗๒๑ คน ร้อยละ ๘๑.๐๒ - หน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน ๔,๕๓๐ คน ร้อยละ ๖๔.๑๕ - ระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน ๒,๒๙๒ คน ร้อยละ ๓๒.๔๖ - อายุราชการ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๑,๙๔๘ คน ร้อยละ ๒๗.๕๙								
๒. ภาวะหมดไฟในการทำงาน									
<table><tr><th>องค์ประกอบภาวะหมดไฟ</th><th>ระดับภาวะหมดไฟ</th></tr><tr><td>๑) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ประกอบด้วย - ความรู้สึกห่อเหี่ยวจิตใจกับงานที่ทำอยู่ - ความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน - ความรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงาน - ความรู้สึกว่าการทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่ง - ความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน </td><td>ต่ำ</td></tr><tr><td>๒) ด้านการเมินเฉยต่องาน ประกอบด้วย - มีความสนใจในงานลดน้อยลงนับตั้งแต่เริ่มทำงาน - มีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง - แค่อำนาจงานของตัวเอง โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง - รู้สึกขี้ใจในความสำคัญของงานที่ทำ - รู้สึกเย็นชามากขึ้นและไม่แยแสว่างานที่ทำจะเป็นประโยชน์ต่อใคร ๆ หรือไม่ </td><td>ปานกลาง</td></tr><tr><td>๓) ด้านความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย - รู้สึกว่าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - รู้สึกว่าได้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร - รู้สึกว่าเก่งในงานของตัวเอง - รู้สึกมีความสุขเวลาที่ทำบางสิ่งได้สำเร็จในที่ทำงาน - รู้สึกว่าได้บรรลุหลายสิ่งหลายอย่างที่คุ้มค่า - มั่นใจว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จได้ </td><td>สูง</td></tr></table>		องค์ประกอบภาวะหมดไฟ	ระดับภาวะหมดไฟ	๑) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ประกอบด้วย - ความรู้สึกห่อเหี่ยวจิตใจกับงานที่ทำอยู่ - ความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน - ความรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงาน - ความรู้สึกว่าการทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่ง - ความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน	ต่ำ	๒) ด้านการเมินเฉยต่องาน ประกอบด้วย - มีความสนใจในงานลดน้อยลงนับตั้งแต่เริ่มทำงาน - มีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง - แค่อำนาจงานของตัวเอง โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง - รู้สึกขี้ใจในความสำคัญของงานที่ทำ - รู้สึกเย็นชามากขึ้นและไม่แยแสว่างานที่ทำจะเป็นประโยชน์ต่อใคร ๆ หรือไม่	ปานกลาง	๓) ด้านความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย - รู้สึกว่าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - รู้สึกว่าได้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร - รู้สึกว่าเก่งในงานของตัวเอง - รู้สึกมีความสุขเวลาที่ทำบางสิ่งได้สำเร็จในที่ทำงาน - รู้สึกว่าได้บรรลุหลายสิ่งหลายอย่างที่คุ้มค่า - มั่นใจว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จได้	สูง
องค์ประกอบภาวะหมดไฟ	ระดับภาวะหมดไฟ								
๑) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ประกอบด้วย - ความรู้สึกห่อเหี่ยวจิตใจกับงานที่ทำอยู่ - ความรู้สึกหมดเรี่ยวแรงเมื่อถึงเวลาเลิกงาน - ความรู้สึกเหนื่อยล้าเมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า และต้องเผชิญกับการทำงาน - ความรู้สึกว่าการทำงานทั้งวันเป็นความกดดันอย่างยิ่ง - ความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน	ต่ำ								
๒) ด้านการเมินเฉยต่องาน ประกอบด้วย - มีความสนใจในงานลดน้อยลงนับตั้งแต่เริ่มทำงาน - มีความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง - แค่อำนาจงานของตัวเอง โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรอบข้าง - รู้สึกขี้ใจในความสำคัญของงานที่ทำ - รู้สึกเย็นชามากขึ้นและไม่แยแสว่างานที่ทำจะเป็นประโยชน์ต่อใคร ๆ หรือไม่	ปานกลาง								
๓) ด้านความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วย - รู้สึกว่าสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - รู้สึกว่าได้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร - รู้สึกว่าเก่งในงานของตัวเอง - รู้สึกมีความสุขเวลาที่ทำบางสิ่งได้สำเร็จในที่ทำงาน - รู้สึกว่าได้บรรลุหลายสิ่งหลายอย่างที่คุ้มค่า - มั่นใจว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จได้	สูง								

หัวข้อ	สรุป		
๒.๑ จำแนกภาวะหมดไฟตามช่วงวัย			
Generation	ภาวะหมดไฟตามช่วงวัย		
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์	การเมินเฉยต่องาน	ความสามารถในการทำงาน
Baby Boomer (๕๕ ปีขึ้นไป)	ต่ำ	ต่ำ	สูง
Gen X (๔๓ - ๕๘ ปี)	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
Gen Y (๒๗ - ๔๒ ปี)	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
Gen Z (ต่ำกว่า ๒๗ ปี)	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
๒.๒ จำแนกบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานในระดับสูง แยกตามองค์ประกอบ	- บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง มีจำนวน ๑,๒๑๕ คน ร้อยละ ๑๗.๒๑ - บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับสูง มีจำนวน ๑,๕๖๙ คน ร้อยละ ๒๒.๒๒ - บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรที่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีจำนวน ๕,๕๓๗ คน ร้อยละ ๗๘.๔๒		
๓. พฤติกรรมในที่ทำงาน	- บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรไม่เคยถูกกระทำในที่ทำงาน จำนวน ๔,๓๑๐ คน ร้อยละ ๖๑.๐๔ - เคยถูกกระทำในที่ทำงานหรือกำลังถูกกระทำ จำนวน ๒,๗๕๑ คน ร้อยละ ๓๘.๙๖ - ลักษณะการกระทำที่มีความถี่มากที่สุด ๕ ลำดับแรก ๑. เพิ่มแรงกดดันในการทำงานมากเกินไปจนเกินควร จำนวน ๑,๑๑๔ คน ร้อยละ ๑๕.๗๘ ๒. ระบายนอกเวลาโดยไม่จำเป็นมากเกินไป จำนวน ๙๔๒ คน ร้อยละ ๑๓.๓๔ ๓. ไม่ให้เครดิตในความสำเร็จในการทำงาน จำนวน ๙๓๗ คน ร้อยละ ๑๓.๒๗ ๔. ตั้งใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่าง กำหนดเวลาในการทำงานให้สำเร็จอย่างไม่เหมาะสม จำนวน ๗๓๙ คน ร้อยละ ๑๐.๔๗ ๕. ดูถูกความคิดเห็น ละเลยความสามารถที่แท้จริง จำนวน ๖๗๖ คน ร้อยละ ๙.๕๗		
๔. การจัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกกระทำ	- บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรจัดการแก้ไขสถานการณ์เมื่อถูกกระทำ มากที่สุด ๓ ลำดับแรก ๑. นั่งเฉยไม่ตอบโต้ และไม่ใส่ใจกับการโดนกระทำ จำนวน ๑,๘๕๒ คน ร้อยละ ๒๖.๒๓ ๒. ระบายหรือเล่าเหตุการณ์การถูกกระทำให้ผู้อื่นทราบ จำนวน ๑,๑๒๕ คน ร้อยละ ๑๕.๙๓ ๓. พุดคุยเจรจาเพื่อปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดการถูกกระทำ จำนวน ๑,๐๑๖ คน ร้อยละ ๑๔.๓๙		

หัวข้อ	สรุป
๕. บรรยากาศในที่ทำงาน	- บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความคิดเห็น ดังนี้ ๑. สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย เหมาะสมต่อการทำงาน ระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ ๒. การมีวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอและสนับสนุนการทำงาน ได้เหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องปรับอากาศ คอมพิวเตอร์ ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๐๙ ๓. บรรยากาศโดยรวมอบอุ่นเป็นกันเองทำให้อยากทำงาน และมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพดีแก่บุคลากร ระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๗๒
๖. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	- บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมากค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ - บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑
๗. ความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กร	- บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรมีความเข้าใจและความรู้สึกต่อเป้าหมายขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๘
กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่